

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unit pelaksana teknis Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan dalam pemerintahan dibidang keuangan/pendapatan yang menjadi suatu daerah. Fungsi dari Badan Pendapatan Daerah adalah penyusunan kebijakan teknis di bidang pendapatan daerah, pelaksanaan tugas dukungan teknis pendapatan daerah, pemantauan/monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sebagaimana yang telah ditentukan. Selain itu penunjang urusan pemerintahan juga dilaksanakan oleh Badan pendapatan Daerah misalnya pelaksanaan administrasi pendapatan daerah dan fungsi-fungsi lain yang diberikan kepala daerah terkait dengan fungsinya dan tugasnya.

Pada fungsi dan tugas yang begitu penting dalam suatu pemerintahan, tentu membutuhkan SDM yang baik dalam setiap bidangnya. Hal tersebut dikarenakan peran sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi (Sinambela 2017:3). Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan tata pelaksanaan pemerintahan diantaranya mencakup pelatihan dan pengembangan karir individual serta pengembangan organisasi dan penilaian kinerja (Sinambela 2017:20).

Dengan SDM yang handal dan sesuai bidangnya tentu akan memberikan kepuasan kerja baik pada individu atau pegawai dan instansi juga akan mendapatkan output dari hasil kerja tersebut. Noermijati (2013:35) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja dipengaruhi oleh factor-faktor meliputi pemberian kompensasi dan lingkungan kerja

Dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dibutuhkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal tersebut

dikarenakan kompensasi merupakan bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2002:196). Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja (Sinambela,2017:217).

Selain pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik tentu akan memberikan dampak yang positif pula pada pekerjaan seorang pegawai. Pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara optimal dan didukung lingkungan yang baik, tentu akan membuat seseorang mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Fauzi (2017) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tor Ganda Medan. Begitu pula hasil penelitian Hadiwijaya, Zunaidah dan Komarrudin (2012) dan hasil penelitian Nugraha dan Surya (2016) juga menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya, semakin rendah pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, demikian sebaliknya, semakin buruk atau rendah lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Madiun dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Kondisi suasana kerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Madiun sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas

yang sudah memadai, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Kota Madiun”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada unit pelaksana teknis Badan Pendapatan Daerah kota Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada unit pelaksana teknis Badan Pendapatan Daerah kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada unit pelaksana teknis Badan Pendapatan Daerah kota Madiun.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada unit pelaksana teknis Badan Pendapatan Daerah kota Madiun

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terkait dengan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan memberikan pengetahuan tentang pemberian kompensasi yang tepat dan lingkungan kerja baik pula.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah kota Madiun
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pimpinan dalam mengambil keputusan dan lingkungan kerja yang seharusnya ada di instansi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan dan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan laporan yang digunakan dibagi menjadi lima bagian yaitu :

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai telaah teori, pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB 4: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian berikutnya.